

Po

Politique des Ressources Humaines chez Nestlé





Fonction émettrice
Ressources Humaines

A destination de
Tous les collaborateurs

Autorisation accordée par
Executive Board, Nestlé S.A.

Répertoire
Tous les principes et politiques, normes et directives Nestlé peuvent être consultés dans le répertoire en ligne du centre: <http://intranet.nestle.com/nestledocs>

Droits d'auteur et confidentialité
Tous droits réservés à Nestec S.A., Vevey, Suisse.
© 2012, Nestec S.A.

En cas de doute ou de différences d'interprétation,
la version anglaise prévaudra.

Design
Nestec S.A., Corporate Identity & Design
Vevey, Suisse

Production
brain'print GmbH, Suisse

Papier
Ce rapport est imprimé sur du papier BVS certifié Forest Stewardship Council (FSC), issu de forêts bien gérées et d'autres sources contrôlées.

Introduction

Chez Nestlé, nous sommes convaincus que nos employés sont la clé de notre succès et que sans leur engagement, rien ne peut être accompli.

Ce document regroupe les directives qui constituent les fondements d'une gestion efficace des ressources humaines du groupe Nestlé dans le monde. Il présente à tous les employés de Nestlé la vision et les missions du département des ressources humaines et illustre tous les aspects du cycle de vie des employés de Nestlé.

Les Principes de gestion et de «leadership» chez Nestlé sont la source d'inspiration des employés dans leurs actions et dans leurs relations avec les autres. Les principes de conduite des affaires du groupe Nestlé font référence aux principes de base que Nestlé s'engage à respecter partout dans le monde. Ces deux documents constituent les piliers de la politique décrite dans le présent document.

La mise en œuvre de cette politique s'inspire de différents facteurs: un jugement équilibré ainsi que le respect des lois des marchés locaux et du sens commun, tout en tenant compte du contexte spécifique. Son esprit devra être respecté en toutes circonstances et se résume en une seule phrase: chez Nestlé, les personnes sont au cœur de tout ce que nous faisons.



Jean-Marc Duvoisin
Deputy Executive Vice President

Une responsabilité partagée

Les supérieurs hiérarchiques sont les premiers responsables de la création et du maintien d'un environnement où chacun témoigne d'un sens de l'engagement personnel vis-à-vis de son travail et fait de son mieux pour assurer le succès de l'entreprise. Ils se chargent de former les dirigeants de demain.

Les supérieurs hiérarchiques décident des solutions aux problèmes humains sous leur responsabilité, dans les limites définies par les politiques et les principes, et font figure de décideurs finaux.

La structure des ressources humaines les autorise et leur donne le pouvoir de définir les exigences en matière de ressources humaines pour les besoins de l'entreprise.

Par conséquent, la mission des responsables des ressources humaines et de leurs équipes est de fournir un conseil professionnel aux supérieurs hiérarchiques afin d'améliorer les résultats de l'entreprise en optimisant les performances humaines et ce, tout en garantissant des conditions de travail exemplaires.

Les ressources humaines, grâce à l'approche «Nestlé in the Market» (NiM), ont adopté une démarche simplifiée pour la mise en place d'un leadership fonctionnel et d'un haut niveau de concentration, de clarté et d'efficacité. Notre structure est fondée sur trois domaines particuliers: l'un fournit des services spécialisés (Centres d'expertise), l'autre déploie des stratégies de ressources humaines dans différents secteurs de l'entreprise («Business Partners») et le dernier effectue des activités transactionnelles (Services des employés).

Rejoindre Nestlé

Le succès à long terme de notre société dépend de notre capacité à attirer, à conserver et à faire évoluer des employés capables d'assurer une croissance durable. C'est une responsabilité importante pour tous les dirigeants du groupe.

La politique de Nestlé consiste à recruter des employés dotés d'une personnalité et de compétences professionnelles leur permettant de développer une relation à long terme avec l'entreprise. C'est pourquoi tous les moyens seront mis en œuvre afin de garantir que les valeurs d'un candidat et la culture de Nestlé sont en adéquation.

Seules les compétences et expériences d'un candidat, ainsi que son adhésion aux principes de Nestlé seront prises en compte lors du recrutement. Son origine, sa nationalité, sa religion, sa race, son sexe, son handicap, son orientation sexuelle ou son âge ne constitueront en aucun cas un critère de sélection.

Même si des outils de recrutement appropriés sont susceptibles d'améliorer le processus, la décision d'embaucher un candidat incombe au supérieur hiérarchique, assisté de l'équipe des ressources humaines.

Emploi et conditions de travail

Nous nous engageons à fournir de bonnes conditions de travail à nos employés, où qu'ils soient dans le monde, ainsi qu'un environnement de travail sain et sûr. De plus ils auront des possibilités d'emploi flexible, offrant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, en accord avec l'ambition liée à notre position de leader dans les domaines de la nutrition, de la santé et du bien-être.

En tant que tel, nous assurons des conditions de travail flexibles autant que possible, et nous encourageons nos employés à cultiver des centres d'intérêt à l'extérieur de l'entreprise (tout particulièrement à s'investir pour la communauté).

Les supérieurs hiérarchiques sont tenus d'assumer la santé et la sécurité dans leur zone de responsabilité et sont encouragés à développer leurs compétences dans ce domaine.

Cependant, l'engagement de Nestlé va au-delà de ses propres employés. Nous nous préoccupons de toutes les personnes travaillant à l'intérieur comme à l'extérieur de nos locaux, à partir du moment où ce sont des prestataires de services ayant des obligations contractuelles. Nous insistons également sur le fait qu'ils prennent des mesures pour l'accès à de bonnes conditions de travail.

Nous croyons qu'il est primordial de construire une relation de confiance et de respect avec tous nos employés, quelle que soit leur position dans l'entreprise. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou de discrimination.

Par conséquent, les supérieurs hiérarchiques ont pour mission de construire et de maintenir, de concert avec leurs équipes, un climat de confiance partagée. Les ressources humaines sont les garants d'un dialogue respectueux et de la voix des employés.

Politique d'entreprise:

Politique sur les conditions de travail et l'emploi

Total rewards

Attirer de nouvelles recrues et conserver les employés actuels n'est pas seulement une affaire de rémunération et d'avantages en fonction de bonnes performances. Cela tient également à la valeur et à la confiance, durement acquises, que notre nom inspire à nos collaborateurs, aux relations avec nos supérieurs hiérarchiques et nos collègues, à la reconnaissance et aux expériences d'une entreprise internationale riche en diversité, ainsi qu'aux possibilités d'apprendre et de se développer. Voici, dans leur ensemble, les Total Rewards que nous recevons.

Ainsi, pour Nestlé, les éléments clés définissant les Total Rewards sont un salaire fixe, un salaire variable, des avantages, le développement personnel et l'environnement de travail. Dans la dynamique de développement d'une culture de la performance, ces éléments doivent être en accord avec les attentes des employés dans chacun des marchés, et ils démontrent comment Nestlé s'engage à donner à chaque employé l'opportunité de se développer, d'évoluer et d'apporter sa contribution.

Les programmes Total Rewards de Nestlé doivent être établis au sein du cadre légal et social de chaque pays, en conformité avec les conventions collectives applicables.

Il incombe à chaque supérieur hiérarchique de proposer une rémunération à ses employés dans le cadre de la politique de rémunération de la société. Il doit passer suffisamment de temps avec chaque employé pour détailler sa situation spécifique en termes de rémunération et d'avantages, assisté du département des ressources humaines si nécessaire, afin de poser les bases d'une communication adaptée, claire et transparente.

Politique d'entreprise:

Politique Nestlé Total Rewards

Formation et apprentissage

L'apprentissage fait partie de la culture de l'entreprise. Les employés de tous niveaux sont systématiquement encouragés à s'interroger sur le perfectionnement de leurs connaissances et de leurs compétences.

La société détermine des priorités en matière de formation et de développement. Les employés, les supérieurs hiérarchiques et les ressources humaines partagent la responsabilité de mettre en œuvre ces priorités.

Les expériences et la formation sur le terrain sont les premières sources d'apprentissage. Les supérieurs hiérarchiques doivent guider et entraîner les employés vers la réussite dans leurs postes actuels.

Les employés Nestlé sont convaincus de l'importance d'une progression continue, ainsi que du partage libre des connaissances et des idées avec les autres. Les pratiques telles que le développement professionnel externe, l'extension des responsabilités et les équipes inter-fonctionnelles sont encouragées dans le but d'acquérir des compétences supplémentaires, d'enrichir le contenu du travail et d'élargir les responsabilités.

Nestlé propose également une gamme complète d'activités et de méthodologies de formation destinées à prendre en charge les besoins de chacun en matière d'apprentissage et de développement. La participation à l'un des programmes ne doit jamais être considérée comme une récompense, mais plutôt comme une composante du développement continu.

De plus, les programmes de leadership collectif nous permettent de développer et de retenir les meilleurs cadres. Les dirigeants ont la possibilité soit de participer à des formations internationales à Rive-Reine, de façon à bâtir une compréhension globale de l'entreprise, renforcer et solidifier les valeurs et les principes de Nestlé, ou bien de participer à des programmes organisés par nos partenaires de formation stratégique.

Talent, développement et gestion des performances

Chez Nestlé, la culture de la performance, appuyée par la politique de rémunération et un développement différenciés, représente la clé des objectifs collectifs et individuels. Cette culture est inspirée par la réunion de responsabilités claires et motivantes, et de l'assurance que les employés sont conscients de l'impact de leur travail sur Nestlé.

Le supérieur hiérarchique et l'employé travaillent de concert pour garantir que les objectifs fixés sont évalués efficacement tout au long de l'année. De cette façon les supérieurs hiérarchiques peuvent constater les bonnes performances et récompenser les employés de manière appropriée, et les mauvais résultats peuvent être gérés avec intégrité.

Les employés reçoivent des appréciations régulières sur leurs performances et leurs aspirations professionnelles par le biais de différents outils et processus tels que l'évaluation des performances (Performance Evaluation, PE), le guide de progrès et de développement (Progress and Development Guide, PDG) et des évaluations 360 degrés. Chaque supérieur hiérarchique consacre le temps nécessaire à la surveillance des objectifs et au dialogue avec ses employés tout au long de l'année.

Chaque employé, soutenu par son supérieur hiérarchique, est chargé de son propre développement professionnel, où il est encouragé à exprimer ses objectifs de carrière et ses attentes lors d'un dialogue ouvert. Nous nous efforçons de fidéliser et de motiver les employés en leur proposant une évolution de carrière stimulante mais réaliste, où ils auront la possibilité de développer leurs compétences sur le long terme.

Etant donné l'importance que Nestlé accorde à la diversité culturelle, les employés intéressés par des missions internationales peuvent avoir l'occasion de travailler dans différents pays. La dimension internationale du groupe constitue un atout de compétitivité pour retenir et faire évoluer des personnes talentueuses.

Chez Nestlé, les promotions se font sur la base de performances étudiées d'un point de vue des résultats et du comportement, ainsi que sur la perspective d'un potentiel futur. La société a entrepris un processus de remplacement actif et rigoureux à tous les niveaux de l'organisation pour assurer un solide réseau de successeurs prêts à répondre aux besoins futurs.

Nous nous engageons à garantir le maintien des conditions nécessaires au développement de la parité et de la diversité. Ainsi, Nestlé s'efforce de supprimer les barrières à l'ascension professionnelle pour les femmes comme pour les hommes, en développant un environnement de travail plus flexible, en initiant des programmes de formation, en offrant des chemins de carrière flexibles et en fournissant une prise en charge des carrières doubles.

La gestion des ressources humaines fournit le support pour la mise en œuvre des outils nécessaires, et fait équipe avec les supérieurs hiérarchiques pour préparer les ressources nécessaires au développement continu de chacun au sein de la société.

Politique d'entreprise:

Politique de l'expatriation

Relations entre les employés

Depuis sa création, Nestlé a construit sa culture autour des valeurs de confiance, de respect mutuel et de dialogue. Les supérieurs hiérarchiques et employés Nestlé du monde entier travaillent chaque jour pour créer et garantir des relations individuelles et collectives positives. Cela fait même partie intégrante de leur travail.

Nestlé ne se contente pas de soutenir la liberté d'association de ses employés et la reconnaissance réelle du droit à la négociation collective, mais s'assure également qu'une communication directe et régulière est en place dans l'espace de travail. Même si le dialogue avec les syndicats est très important, il ne remplace pas la relation privilégiée entretenue entre la direction et tous les employés.

Dans la dynamique d'amélioration continue, nous privilégions une approche duale au dialogue avec nos employés qui vont au-delà des aspects traditionnels de la négociation collective. Ainsi nous pouvons partager nos connaissances et trouver conjointement des opportunités relatives à des problèmes importants, telles la création de valeur partagée, la santé et la sécurité au sein de l'espace de travail ou encore notre préoccupation pour l'environnement.

La société et les représentants du personnel sont tenus de fournir tous les efforts nécessaires à l'élaboration de dialogues justes et constructifs, au dépassement des difficultés qui peuvent être rencontrées, à passer des accords et à les mettre en œuvre.

Document d'entreprise:

Politique de Nestlé en matière de relations entre les employés

Une organisation flexible et dynamique

La gestion des ressources humaines décrite dans ce document exige et supporte une organisation dynamique.

Nestlé s'est engagé à poursuivre son action en faveur de la mise en place de structures plates et flexibles, avec un nombre minimum de niveaux hiérarchiques, et une large autonomie, permettant le développement des personnes, l'augmentation de l'efficacité et la mise en place facilitée de nos «Principes de gestion et de leadership chez Nestlé».

Moins de niveaux hiérarchiques appellent à plus de coopération entre collègues. C'est ainsi que l'organisation deviendra plus flexible et plus responsable. Enfin, cette organisation répond aux exigences économiques d'aujourd'hui et de demain quant à un système de travail réactif et innovant plus compétitif que jamais.

Ces quelques idées nous ont inspiré pour la création d'un environnement qui met l'accent non seulement sur la responsabilité individuelle et l'autonomie, mais également sur un fort sentiment d'entraide, sur le travail en équipe polyvalente et sur la coopération plutôt que sur la compétition interne.

Une organisation dynamique crée un climat d'innovation et permet aux personnes d'élargir leurs perspectives. Chez Nestlé, nous encourageons chacun à prendre des risques. Même si certaines erreurs sont commises, la volonté d'apprendre et de se corriger est plus forte.

Chez Nestlé, la portée et la force d'une multinationale se mêlent à la créativité et au savoir-faire d'une petite entreprise. Par conséquent, chacun a la possibilité d'avoir une grande influence chaque jour et d'explorer tout son potentiel à long terme grâce à un soutien continu et à une approche collaborative des supérieurs hiérarchiques et des employés.

Politique d'entreprise:

Nestlé on the Move

